**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**педагогических работников**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества педагогических работников в МОУ «Средняя школа № 68» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «Средняя школа № 68».

**Описание проблемы (актуальность)**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

**Цель и задачи наставничества**

**Целью** школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;

- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- реализовать планирование методической работы педагогом;

- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;

- приобщать к деловой культуре образовательной организации;

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;

- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества.**

 **Срок реализации Программы 1 год.**

Участники Программы: молодые педагоги.

**Портрет участников.**

**Наставник.**

Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Сопровождает работу молодого специалиста.

**Наставляемый**

* Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно - воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
* Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Оцениваемые результаты**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

**Режим работы:** очный, онлайн.

**Область применения в рамках образовательной программы Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспешности учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Необходимые ресурсы для реализации практики**

(кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

**Материально-технические:** современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

**Методические:** наработанные формы трансляции педагогического опыта.

**Условия для внедрения практики**: тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

**Уникальность практики.** Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

**Принципы наставничества**

- добровольность;

- гуманность;

- соблюдение прав молодого специалиста;

- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;

- ответственность;

- взаимопонимание;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Виды наставничества:**

- виртуальное (дистанционное) наставничество;

- реверсивное наставничество;

- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

**Режим работы:** смешанный.

**ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА**

**С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

**НА 2023/2024 учебный год**

*Цель:* создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

*Задачи:*

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом. 3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; -использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

|  |  |
| --- | --- |
| Планируемые мероприятия | Срок исполнения |
| *Беседа:* Традиции школы. *Инструктаж:* Нормативно – правовая база школы (образовательная программа, рабочие программы, федеральные государственные образовательные стандарты), правила внутреннего распорядка школы. *Практическое занятие:* Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование). *Изучение инструкций:* как вести электронный журнал. | август- сентябрь |
| *Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника:*самоанализ урока наставником. *Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию:*самообразование - лучшее образование.*Практикум* по темам «Разработка поурочных планов».*Посещение уроков молодого учителя* с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. | октябрь-ноябрь |
| *Методические разработки:* требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока. *Занятие:* работа с школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. *Занятие:* Современный урок и его организация. |
| *Беседа:* организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся; индивидуальный подход в организации учебной деятельности. *Тренинг:* учусь строить отношения; анализ педагогических ситуаций; общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.*Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.* | декабрь |
| *Индивидуальная беседа:* психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». | январь |
| *Посещение уроков у опытных учителей школы.**Посещение уроков молодого учителя* с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. *Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги* с целью знакомства с опытом работы: анализ и самоанализ урока. *Практикум:* «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». | февраль |
| Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»: анализ педагогических ситуаций; анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический), преимущества демократического стиля общения; структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). *Беседа:* Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; | март |
| *Участие молодого специалиста в заседании ШМО* (выступление по теме самообразования).*Беседа:* Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | апрель |
| *Выступление молодого специалиста на ШМО.* *Методическая выставка достижений учителя.**Анкетирование:* профессиональные затруднения; степень комфортности нахождения в коллективе. *Анкетирование:* оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.*Анализ процесса адаптации молодого специалиста:* индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | май |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(чек-лист)**

|  |
| --- |
| Участники наставнической деятельности |
| Наставник |  |
| Наставляемый/наставляемые |  |
| Этап совместной работы |
| *Перечень мероприятий* | *Срок выполнения* | *Результат* |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Этап завершение наставничества |
| *Перечень мероприятий* | *Срок выполнения* | *Результат* |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Дата составления:

Подпись куратора реализации программ наставничества в школе:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Индивидуальный план развития модели**

**НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ ПЕЦИАЛИСТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.Разработка индивидуальной программы работы педагога | «Знакомство с документацией» | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы(сентябрь), (октябрь) |
| «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения» |
| Помощь в подготовке уроков | Практическое занятие (октябрь) |
| 2.Взаимопосещение уроков. | «Основные требования к современному уроку» | Посещение уроков наставника и молодого педагога (по 4-5 раз в четверть) |
| «Факторы, которые влияют на качество преподавания» |
| «Конспект и технологическая карта урока» |
| «Слагаемые успешности урока» |
| «Самоанализ урока» |
| «Типы и формы уроков» |
| «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке» |
| 3. Воспитательная работа. | «Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха» | Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий (2 раза в четверть) |
| 4. Проектная деятельность | «Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности» | Индивидуальная беседа (ноябрь) |

**Условия завершения персонализированной программы наставничества**

 Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

 Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

 Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

**Оценка эффективности программы**

 При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

 Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

 В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

– реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

– изменения в знаниях и их оценки;

– изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

– общая оценка результатов для образовательной организации;

– оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

 В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

 Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование.* Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

– сроки и условия обучения;

– способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

– квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

 В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

− качество наставничества;

− причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

− пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

 Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

 Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями вначале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

 Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

 Оценка изменения поведения.

 Целью данной оценки становится проверка изменения поведения, наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества.